



Наукові перспективи
Видавнича група

№ 13(27)

2023

НАУКА і ТЕХНІКА

серія: право, серія: економіка, серія: педагогіка,
серія: техніка, серія: фізико-математичні науки

СЬОГОДНІ



З Україною

в серці!



Видавнича група «Наукові перспективи»

**Громадська наукова організація «Всеукраїнська Асамблея
докторів наук із державного управління»**

Громадська організація «Асоціація науковців України»

«Наука і техніка сьогодні»

*(Серія «Педагогіка», Серія «Право», Серія «Економіка»,
Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»)*

Випуск № 13(27) 2023

Київ – 2023



**«Наука і техніка сьогодні» (Серія «Педагогіка», Серія «Право»,
Серія «Економіка», Серія «Фізико-математичні науки», Серія «Техніка»):
журнал. 2023. № 13(27) 2023. С.897**



**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 07.04.2022 № 320 журналу
присвоєно категорію "Б" із економіки та педагогіки (спеціальності – 015 -
Педагогічні науки; 076 - Економічні науки)**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 06.06.2022 № 530 журналу
присвоєно категорію "Б" із права (спеціальність – 081 Юридичні науки)**

**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 10.10.2022 № 894 журналу присвоєно
категорію "Б" із техніки (спеціальність - 122 Комп'ютерні науки)**

Журнал видається за підтримки Міждержавної гільдії інженерів консультантів, Інституту філософії та соціології Національної Академії Наук Азербайджану (Баку, Азербайджан), громадської організації «Християнська академія педагогічних наук України» та громадської організації «Всеукраїнська асоціація педагогів і психологів з духовно-морального виховання»

Рекомендовано до видавництва Президією громадської наукової організації «Всеукраїнська Асамблея докторів наук з державного управління» (Рішення від 24.11.2023, № 5/11-23)



Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), міжнародної пошукової системи Google Scholar та до міжнародної наукометричної бази даних Research Bible

Головний редактор: Сопілко Ірина Миколаївна - доктор юридичних наук, професор, Відмінник освіти України, Лауреат Премії Президента України для молодих вчених, Лауреат Премії Верховної Ради України найталановитішим молодим ученим в галузі фундаментальних і прикладних досліджень та науково-технічних розробок, академік Академії наук вищої школи України, Заслужений юрист України (Київ, Україна)

Редакційна колегія:

- Артемчук Володимир Олександрович - доктор технічних наук, старший науковий співробітник, старший науковий співробітник Інституту проблем моделювання в енергетиці ім. Г.Є. Пухова НАН України (Київ, Україна)
- Бахов Іван Степанович — доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри іноземної філології та перекладу Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
- Будник Вікторія Анатоліївна - кандидат економічних наук, професор, професор кафедри бізнес-логістики та транспортних технологій Державного університету інфраструктури та технологій (Київ, Україна)
- Волк Павло Павлович — доцент кафедри водної інженерії та водних технологій Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- Гирка Ольга Ігорівна - кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри товарознавства, митної справи та управління якістю Львівського торговельно-економічного університету (Львів, Україна)
- Гнатюк Сергій Олександрович - кандидат технічних наук, доцент, заступник декана факультету авіонавігації, електроніки та телекомунікацій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- Дацій Олександр Іванович - доктор економічних наук, професор, Заслужений працівник освіти України, завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи Міжрегіональної академії управління персоналом (Київ, Україна)
- Дівізніюк Михайло Михайлович - доктор фізико-математичних наук, професор, Завідувач відділу Відділу цивільного захисту та інноваційної діяльності Державної установи "Інститут геохімії навколишнього середовища Національної академії наук України" (Київ, Україна)
- Дяденчук Альона Федорівна - кандидат технічних наук, старший викладач кафедри вищої математики і фізики Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (Мелітополь, Україна)
- Забулонов Юрій Леонідович - доктор технічних наук, професор, Член-кореспондент НАН України, директор Державної установи «Інститут геохімії навколишнього середовища Національної академії наук України» (Київ, Україна)
- Ільїн Валерій Юрійович - доктор економічних наук, професор (Київ, Україна)
- Ільїна Анастасія Олександрівна - кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління і адміністрування Національного торговельно-економічного університету (Київ, Україна)
- Кардаш Оксана Любомирівна — кандидат економічних наук, доцент кафедри комп'ютерних технологій та економічної кібернетики Навчально-наукового інституту автоматики, кібернетики та обчислювальної техніки Національного університету водного господарства та природокористування (м. Рівне, Україна)
- Квасніков Володимир Павлович — доктор технічних наук, професор, завідувач кафедри комп'ютеризованих електротехнічних систем та технологій Національного авіаційного університету (Київ, Україна)

ЗМІСТ

СЕРІЯ «Право»

Filipenko N.Ye., Lukashych S.Yu.

INFORMATION TECHNOLOGIES IN LAW ENFORCEMENT, SECURITY AND EXPERT ACTIVITIES

13

Бордюк Х.М., Габа А.І., Гальчинська С.В.

ДІАЛЕКТИКА ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ ПРОФЕСІЙНИХ І МОРАЛЬНИХ ВИМОГ ДО ПРЕДСТАВНИКІВ ПРАВНИЧИХ ПРОФЕСІЙ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА УКРАЇНСЬКЕ ПРАВО

22

Борисенко І.В., В'юник М.В.

ВИКОРИСТАННЯ ЗБРОЇ У ЗЛОЧИНАХ ПРОТИ ЖИТТЯ ТА ЗДОРОВ'Я: КОНТРАСТНІ АСПЕКТИ

35

Борисенко І.В., В'юник М.В.

КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПРАВОПОРУШЕНЬ ПРЕДМЕТОМ ЧИ ЗНАРЯДДАМ ВЧИНЕННЯ ЯКИХ Є ВОГНЕПАЛЬНА ЗБРОЯ

46

Гопанчук В.С.

ГЕНЕЗА ОЦІНОЧНИХ ПОНЯТЬ У ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

57

Давидюк П.П., Киричук Б.С.

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТАКТИЧНИХ ПРИЙОМІВ ПІД ЧАС ПРОВЕДЕННЯ СЛІДЧИМ ДОПИТУ НЕПОВНОЛІТНІХ ОСІБ

68

Деменко О.Є.

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПОДАТКОВО-КОНСТИТУЦІЙНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН ЩОДО СПРАВЛЯННЯ ПОДАТКІВ ТА ЗБОРІВ

81

Ємцев В.І., Слободянюк Н.М., Ємцева Г.Ф.

ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИБНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

90

Калашник Д.В., Калмиков М.Р., Сліпачик А.І.

НАВКОЛИШНЄ ПРИРОДНЕ СЕРЕДОВИЩЕ - МОВЧАЗНА ЖЕРТВА БОЙОВИХ ДІЙ: ЕКОЛОГО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

102

Кравцов С.О., Дворнікова П.А.

ПРАВАЗАСТОСОВЧІ ПІДХОДИ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВОВОЇ ПРИРОДИ ПЕРЕГЛЯДУ СУДОВИХ РІШЕНЬ ЗА НОВОВІЯВЛЕНИМИ ОБСТАВИНАМИ

116

- Мех Ю.В.** 125
*ПОБУДОВА СУЧАСНОЇ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРАВОВОЇ ДОКТРИНИ
ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СЕКТОРІ БЕЗПЕКИ*
- Петровський А.В.** 135
*СТАН НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ОЦІНОЧНИХ ПОНЯТЬ У
ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ*
- Пічко Р.С.** 146
*ДО ПИТАННЯ ДИХОТОМІЇ СФЕРИ НАЦІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ І
ОБОРОНИ ТА ДЕМІЛІТАРИЗАЦІЙНОГО СТАТУСУ КОСМІЧНОГО
ПРОСТОРУ*
- Позняков С.П., Маньгора Т.В.** 161
*ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ КОМП'ЮТЕРНОЇ ПРОГРАМИ У НАЦІОНАЛЬНОМУ
ЗАКОНОДАВСТВІ*
- Правдюк А.Л., Супрун Р.М.** 175
*ДЕЛІБЕРАТИВНА ДЕМОКРАТІЯ ЯК СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ
НАРОДОВЛАДДЯ*
- Сирота Д.І., Сергієнко А.С., Даценко Л.Є.** 189
КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ТА ПРОФІЛАКТИКА КОРУПЦІЇ
- Стовба О.В.** 203
*СЛІДЧИЙ СУДДЯ ТА ПРАВО НА СВОБОДУ: ПРАКТИКА
ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ*
- Тихоненко А.В., Лисаков В.В.** 213
*ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО СТАТУСУ
НАЦІОНАЛЬНОГО ПРИРОДНОГО ПАРКУ В КОНТЕКСТІ АНАЛІЗУ
ДОСВІДУ СПОЛУЧЕНИХ ШТАТІВ АМЕРИКИ*
- Цибульник Н.Ю.** 224
БЕЗПЕКОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ
- Шерстюк В.Д.** 233
*ОЦІНОЧНА СКЛАДОВА ПОНЯТТЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ У ЦИВІЛЬНО-
ПРАВОВОМУ ПОЛІ УКРАЇНИ*
- СЕРІЯ «Економіка»**
- Азаренков Г.Ф., Мельянкova Л.В., Головчак Г.В.** 244
*БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК У ЦИФРОВУ ЕПОХУ: СТРАТЕГІЇ
ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ*

- Вороніна В.Л., Вельбой К.А., Дейнега В.О., Боженко С.І.** 258
КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА
- Гаврильченко О.В.** 268
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ПОТЕНЦІАЛУ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ МАТЕРІАЛЬНОГО ВИРОБНИЦТВА
- Гончар М.Ф., Смолінська Н.В., Онущканич О.Я.** 281
УПРАВЛІННЯ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА
- Захаров Д.С.** 290
КОРИННА ЗМІНА ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ МАРШРУТНОЇ МЕРЕЖІ МІСЬКОГО ГРОМАДСЬКОГО ТРАНСПОРТУ
- Логоша Р.В., Поліщук О.А.** 301
СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ М'ЯСА В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОСТВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ
- Мамонов К.А., Пруненко Д.О., Гой В.В., Коваленко Л.Б.** 319
СТАН ТА ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ, ЩО ВІДБУВАЮТЬСЯ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ
- Проць Р.Р.** 329
ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ЗАГРОЗ НА ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВОЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ПІДПРИЄМСТВА
- Радєв Д.В.** 336
ЦИФРОВА ЕКОНОМІКА УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ
- Рудан В.Я., Шевчук А.М.** 349
РОЛЬ ПОДАТКУ НА ДОХОДИ ФІЗИЧНИХ ОСІБ У РОЗВИТКУ МІСЦЕВИХ ГРОМАД УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ
- Серватюк В.М., Варламов І.Д., Спірідонов В.Ю.** 363
ДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАХИСТУ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНИ В ЧОРНОМУ МОРІ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ
- Смирна К.В.** 373
ВПЛИВ КОРУПЦІЇ НА ЕКОНОМІЧНУ БЕЗПЕКУ КРАЇНИ ТА НАПРЯМИ ПРОТИДІЇ ЇЙ
- Токар К.С.** 387
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ЯК КАТЕГОРІЯ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ

УДК 65.015

[https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-13\(27\)-258-267](https://doi.org/10.52058/2786-6025-2023-13(27)-258-267)

Вороніна Вікторія Леонідівна кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту ім. І. А. Маркіної, Полтавський державний аграрний університет, вул. Сковороди, 1/3, м. Полтава, 36003, <https://orcid.org/0000-0001-5773-9074>

Вельбой Катерина Андріївна здобувачка вищої освіти спеціальності 073 менеджмент, ступеня освіти Магістр, Полтавський державний аграрний університет, вул. Сковороди, 1/3, м. Полтава, 36003

Дейнега Вікторія Олегівна здобувачка вищої освіти спеціальності 073 менеджмент, ступеня освіти Магістр, Полтавський державний аграрний університет, вул. Сковороди, 1/3, м. Полтава, 36003

Боженко Світлана Іванівна здобувачка вищої освіти спеціальності 073 менеджмент, ступеня освіти Магістр, Полтавський державний аграрний університет, вул. Сковороди, 1/3, м. Полтава, 36003

КАДРОВА БЕЗПЕКА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. В статті розглядається кадрова безпека як найважливіша складова економічної безпеки будь-якого підприємства. Встановлено, що єдиного наукового підходу до визначення поняття кадрової безпеки не існує. Тож, аналізуючи деякі визначення ключового поняття «кадрова безпека», авторська позиція його розуміння орієнтується на власне трактування, принципова відмінність якого спрямована на результативну діяльність системи управління. Автори підкреслюють, що кадрову безпеку слід розуміти одночасно з різних позицій. Йдеться, по-перше, про економіку праці, де головним ресурсом є кадри, що задають тон ефективності трудової діяльності та стійкості на ринку праці. По-друге, це значний аспект безпеки, який виникає на тлі можливих ризиків та загроз різного походження, які мають суттєвий вплив на соціально-економічний стан підприємства, керівників та працівників, регіону, галузі та держави. Відзначаючи значущість обох аспектів, автори наголошують про необхідність уваги і контролю над кожним одночасно, оскільки між економікою праці та кадровими ризиками є прямий і зворотний зв'язок та взаємозалежність. Для ефективної роботи з попередження економічних збитків, авторами виділено внутрішні та зовнішні загрози з боку

кадрової безпеки підприємства. Розглянуто індикатори кадрової безпеки, за допомогою яких можна своєчасно виявити загрози та вжити заходів щодо їх усунення. На думку авторів, найважливішим індикатором кадрової безпеки є плинність кадрів. Узагальнено та доповнено заходи, за допомогою яких реалізується забезпечення кадрової безпеки на практиці. Спираючись на авторське визначення та розуміння кадрової безпеки, підкреслено, що її рівень та стан – це результат не лише внутрішньої, а й зовнішньої (державної) системної роботи. Для внутрішнього режиму забезпечення кадрової безпеки на підприємстві слід налагодити ефективну діяльність кадрової служби з прийому персоналу та руху кадрів згідно з запропонованим в статті алгоритмом. Важливо усвідомлювати, що новоприйнятий співробітник для підприємства – це потенційний ризик. При цьому, не можна бачити в персоналі лише ризики та загрози. Слід виявляти лояльність та повагу до працівників, мотивувати їх, одночасно поєднуючи такі дії з контролем.

Ключові слова: економічна безпека, загрози, кадрова безпека, персонал, підприємство, ризики, управління.

Voronina Viktoriia Leonidivna PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor the Department of Management named after I. Markina, Poltava State Agrarian University, Skovorody St., 1/3, Poltava, 36003, <https://orcid.org/0000-0001-5773-9074>

Velboi Kateryna Andriivna Master's degree candidate in the field of 073 Management, Poltava State Agrarian University, Skovorody St., 1/3, Poltava, 36003

Deineha Viktoriia Olehivna Master's degree candidate in the field of 073 Management, Poltava State Agrarian University, Skovorody St., 1/3, Poltava, 36003

Bozhenko Svitlana Ivanivna Master's degree candidate in the field of 073 Management, Poltava State Agrarian University, Skovorody St., 1/3, Poltava, 36003

PERSONNEL SECURITY AS AN ELEMENT OF STRENGTHENING THE ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

Abstract. The article considers personnel security as the most important component of the economic security of any enterprise. It is found out that there is no single scientific approach to defining the concept of personnel security. Therefore, when analyzing some definitions of the key concept of “personnel safety”, the authors’ position of understanding the concept is based on their own interpretation, the fundamental difference of which is aimed at the effective operation of the management system. The authors emphasize that personnel security should be understood simultaneously from different perspectives. Firstly, we mean the labour

economy, where the main resource is personnel, which sets the tone for labour efficiency and sustainability in the labour market. Secondly, it is an important safety aspect that arises in the context of possible risks and threats from various sources that have a significant impact on the socio-economic situation of the enterprise, its managers and employees, the region, the industry and the state. Noting the importance of both aspects, the authors emphasize the need for attention and control over each at the same time, since there is a direct and reverse relationship and interdependence between the labour economy and personnel risks. Internal and external threats to the personnel security of the enterprise are singled out to ensure effective work on the prevention of economic losses. The authors consider indicators of personnel security, which can be used to identify threats in time and take measures to eliminate them. According to the authors, the most important indicator of personnel security is personnel turnover. The measures by which personnel security is put into practice are summarized and supplemented. Based on the authors' definition and understanding of personnel security, it is emphasized that its level and state are the results of not only internal but also external (state) systemic work. To ensure the internal regime of personnel security in the enterprise, it is necessary to establish an effective personnel service for the recruitment and movement of personnel in accordance with the algorithm proposed in this article. It is important to realize that a new employee is a potential risk. At the same time, personnel should not be considered only as risks and threats. It is necessary to show loyalty and respect to employees, motivate them and combine such actions with control.

Keywords: economic security, threats, personnel security, personnel, enterprise, risks, management.

Постановка проблеми. Події, що відбуваються в державі, зумовлюють необхідність досягнення такого рівня економічної безпеки, який забезпечував би ефективне функціонування країни, оскільки економічна безпека є невід'ємною частиною національної безпеки України.

Економічна безпека – це стан економічної системи, що дозволяє їй динамічно розвиватися, знаходити ефективне вирішення соціальних завдань, надавати державі можливість генерувати незалежну економічну політику [1, с. 168].

Успішне функціонування підприємства за сучасних економічних та політичних умов передбачає забезпечення ефективної системи заходів економічної безпеки, яка розглядається науковцями, як система взаємопов'язаних компонентів та складається із фінансової, інтелектуальної та кадрової, техніко-технологічної, політико-правової, інформаційної, екологічної, силової.

Безперечно, найважливішою складовою економічної безпеки будь-якого підприємства є саме кадрова безпека, що являє собою процес, якій запобігає негативним впливам на економічну безпеку підприємства за рахунок ризиків та загроз, які пов'язані з персоналом [2, с. 138]. Ефективне забезпечення кадрової безпеки на підприємстві виступає одним із пріоритетів у досягненні стабільності та процвітання не лише окремого підприємства чи групи підприємств, а й економічної системи держави загалом.

Єдина думка економістів щодо виділення кадрової складової економічної безпеки підприємства підтверджує актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомою теоретико-методологічною базою досліджень, пов'язаних з економічною безпекою підприємств є праці таких зарубіжних та вітчизняних науковців, як Бінько І., Біркен Л., Геєць В., Гудвін Е., Девіс К., Дячков Д., Козаченко А., Лоурі Т., Ляшенко А., Мізюк Б., Мунтіян В., Соснівська О., Шуміло О., Шумпетер Й. та інші.

Значний внесок у вивчення проблем управління кадровою безпекою зробили вчені Ареф'єва О., Бойкевич О., Воронько-Невіднича Т., Кібанов А., Кравченко В., Никифорова В., Ткаченко В., Швець І., Швець Н. та ін.

Ми поділяємо позицію дослідників [1, 3] щодо того, що зниження плинності кадрів, високий рівень дисципліни; зростання чисельності кваліфікованого персоналу, досягнення високого освітнього рівня та компетентність керівників – це основні ознаки зниження кадрових ризиків, а отже є напрямками, що забезпечують економічну безпеку підприємства в цілому. Саме тому, на думку Никифорова В. [3], Яременко О. [4], одним із показників економічної безпеки на сьогоднішній день є рівень освіти персоналу.

Також ми солідарні з підходом Ткаченко В. [5], який підкреслює, що кадрова безпека, при раціональному використанні всіх ресурсів, забезпечує зменшення витрат, запобігання загрозам та збиткам, допомагає економіці виконувати свої функції: максимальне задоволення потреб при обмежених ресурсах.

Незважаючи на достатні напрацювання та здобутки в даній сфері дослідження, залишаються невирішеними питання однозначного чіткого трактування кадрової безпеки більшістю вчених, що підтверджує необхідність подальшого опрацювання та аналізу.

Мета статті – удосконалення системи управління кадровою безпекою як важливою складовою економічної безпеки підприємства.

Виклад основного матеріалу. Питаннями кадрової безпеки займаються багато дослідників сучасності, причому кожен з них розкриває поняття кадрової безпеки з різних позицій. Аналізуючи деякі визначення ключового поняття «кадрова безпека», авторська позиція його розуміння орієнтується на наступне трактування. Кадрова безпека – це результат системної роботи управління по реалізації людського капіталу трудових ресурсів організації, що сприяє ліквідації, мінімізації та попередження загроз та ризиків різного генезису, що перешкоджають веденню конкурентоспроможної та ефективної господарської діяльності з проекцією на стан ринку праці в галузі, регіоні та державі.

Слід зазначити, що принципова відмінність авторського визначення спрямована на результативну діяльність системи управління. Між останньою та станом кадрової безпеки прямий і дуже тісний зв'язок (рис 1).

Кадрову безпеку слід розуміти одночасно з різних позицій. Йдеться, по-перше, про економіку праці, де головним ресурсом є кадри, що задають тон ефективності трудової діяльності та стійкості на ринку праці. По-друге, це

значний аспект безпеки, який виникає на тлі можливих ризиків та загроз різного походження, які мають суттєвий вплив на соціально-економічний стан підприємства, керівників та працівників, регіони, галузі та держави. Відзначаючи значущість обох аспектів, з упевненістю можна стверджувати про необхідність уваги і контролю над кожним одночасно, оскільки між економікою праці та кадровими ризиками є прямий і зворотний зв'язок. Власне кажучи, вони взаємозалежні.

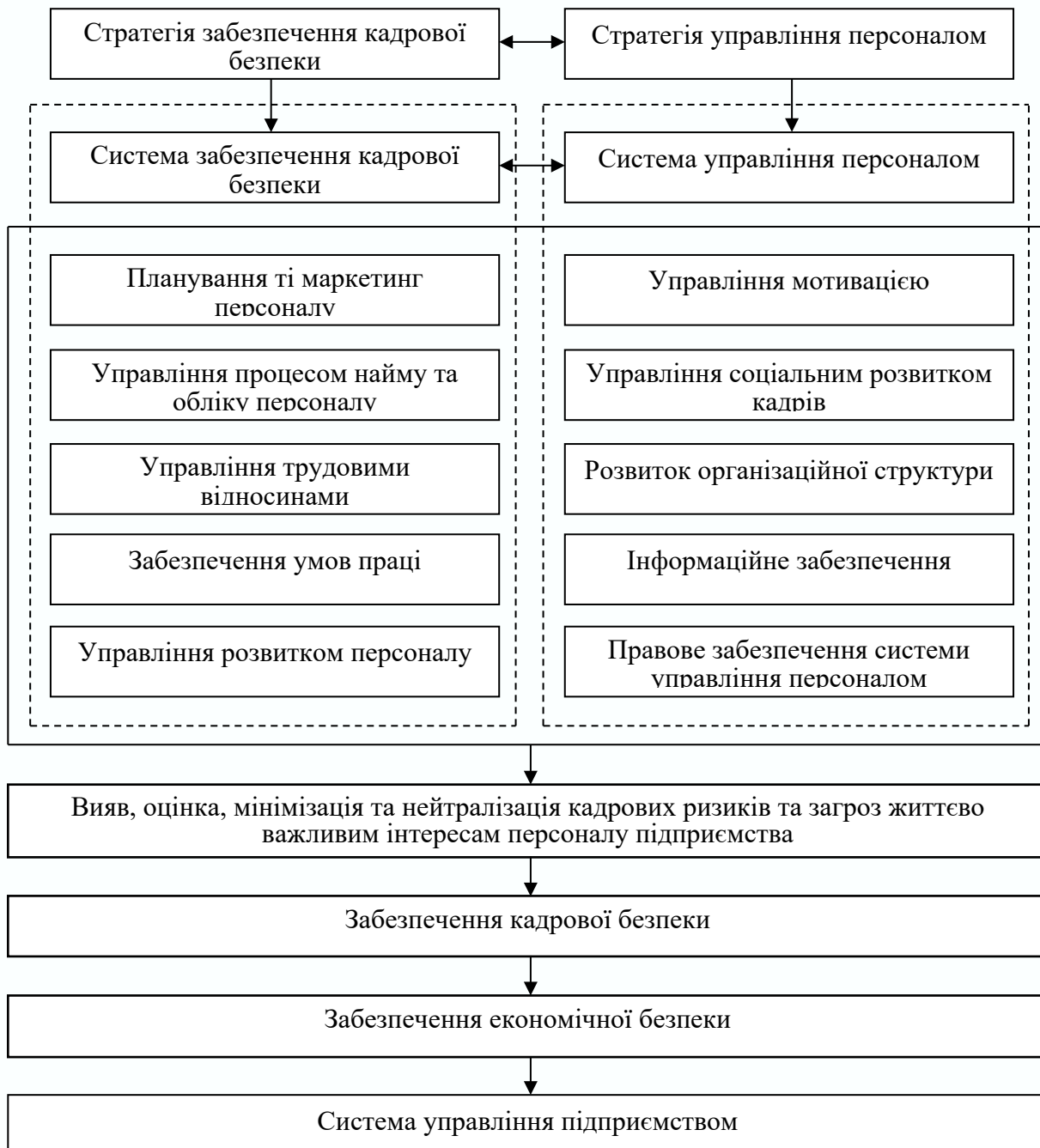


Рис. 1. Роль та завдання забезпечення кадрової безпеки у системі управління підприємством [побудовано авторами]

Основа кадрової безпеки – процес запобігання та попередження загроз, оскільки вони негативно позначаються на стані всієї роботи підприємства. Для ефективної роботи з попередження, запобігання економічним збиткам необхідно виділяти внутрішні та зовнішні загрози [6, с. 121].

Так, зовнішні загрози – це процеси, які не залежать від свідомості і волі співробітників підприємства і тягнуть за собою заподіяння шкоди. До таких загроз відносимо: несприятливі зміни політичної ситуації, часті зміни законодавства, використання недобросовісної конкуренції і протиправних дій конкурентами, вигідніші умови мотивації конкурентів, тиск на персонал підприємства ззовні (психологічні погрози, шантаж, залякування, фізичні, небезпечні для життя впливи на персонал та родини), зараження комп'ютерних програм різного роду вірусами, інфляційні процеси тощо.

До внутрішніх загроз відносимо навмисні або безвідповідально виконані обов'язки персоналу, дії співробітників, що спричиняють матеріальну шкоду або шкоду здоров'я. А саме: невідповідність кваліфікації співробітників вимогам, що висуваються до них; неефективно організована система управління персоналом; порушення режиму збереження конфіденційної інформації, вибір ненадійних інвесторів, клієнтів та партнерів; недосконала система адаптації та мотивації персоналу; низький стан трудової дисципліни, похибки у плануванні ресурсів персоналу; відсутність або низький рівень інноваційних пропозицій та ініціатив; витік кваліфікованих та досвідчених співробітників; відсутність чи нефункціонуюча корпоративна політика; неякісна система прийому та відбору персоналу тощо.

Безперечно, всі зазначені зовнішні та внутрішні загрози негативно впливають на кадрову безпеку будь-якого підприємства. Тому керівники та фахівці відділу кадрів повинні вести постійну роботу з удосконалення роботи з персоналом з метою забезпечення кадрової безпеки.

Цікаво, що багато дослідників відносять кадрові ризики здебільшого до майнових і фінансових збитків внаслідок недобросовісності і навіть злочинної діяльності персоналу підприємства. Безумовно, із цим фактом треба погодитися. Як свідчать ряд джерел [1-4], приблизно 80 % від сукупної матеріальної та фінансової шкоди завдається самими працівниками організацій. Найбільшого поширення набувають ризики, пов'язані з порушенням інформаційного доступу до корпоративних мереж, а також злочинні дії корупційної спрямованості.

Проте, порушення кадрової безпеки на мікрорівні слід розглядати не тільки з позиції внутрішньо організаційного впливу. Маємо на увазі, що слабка корпоративна кадрова робота серйозно впливає на стан ринку праці. Сукупність багатьох чинників і ризиків кадрової безпеки впливає прямим чином на показники ефективності праці (продуктивність праці, плинність кадрів тощо).

Для аналізу професійної захищеності персоналу слід проводити систе-

матичні спостереження за змінами параметрів безпеки [7, с. 51]. За допомогою офіційної та неофіційної інформації має проводитися моніторинг усіх доступних каналів інформації, що дозволить своєчасно виявити загрози та вжити заходів щодо їх усунення. Індикатори кадрової безпеки об'єднані в кілька груп, що представлено в таблиці 1:

Таблиця 1

Індикатори кадрової безпеки підприємства [7]

Група показників	Індикатори
Показники складу і руху персоналу	Коефіцієнт плинності кадрів Освітній склад персоналу
Показники витрат від інвестування в персонал	Частка витрат за навчання у загальному обсязі витрат на персонал
Показники мотивації	Ступінь задоволеності оплатою праці Питома вага оплати праці в загальних витратах підприємства
Показники умов праці	Наявність профзахворювань Рівень автоматизації праці
Особистісні показники	Частка персоналу, який не має порушень трудової дисципліни Імовірність збереження комерційної таємниці

Ряд вчених для оцінки кадрової безпеки пропонують використовувати алгоритм, що складається з наступних етапів:

- 1) задаються еталонні значення індикаторів кадрової безпеки підприємства, що використовуються в оцінці у відносних одиницях;
- 2) визначаються значення індикаторів кадрової безпеки підприємства у відносних одиницях;
- 3) задаються значення вагових коефіцієнтів індикаторів;
- 4) нормуються значення вагових коефіцієнтів на одиницю, якщо вони задані у балах;
- 5) обчислюється інтегральний показник кадрової безпеки підприємства;
- 6) дається змістовна інтерпретація отриманого значення інтегрального показника міри подібності за лінгвістичною шкалою, що складається з п'яти інтервалів [5, с. 32-33].

Сосновська О. пропонує оцінку кадрової безпеки підприємства здійснювати за допомогою функціонально-вартісного аналізу [1, с. 170]. Застосування цього методу, на думку автора, має включати, з одного боку, визначення складу функцій кожного працівника та їх частки у загальному наборі функцій підприємства, з іншого – розрахунок обсягу витрат, що пов'язані з діяльністю кожного працівника. Такі витрати, на думку автора, повинні містити витрати, пов'язані з виконанням покладених функцій, оплату праці, витрати на забезпечення кадрової безпеки та мінімізації кадрових загроз. За підсумками зіставлення величини даних витрат із загальною сумою витрат по підприємству встановлюється питома вага «вартості» кожного працівника.

На наш погляд, найважливішим індикатором кадрової безпеки є плінність кадрів. І тут необхідно вдосконалювати систему як первинної, так і вторинної адаптації, адже

Кадрова безпека починає формуватися ще стадії прийому персоналу на роботу.

На практиці, забезпечення кадрової безпеки, реалізується за допомогою спеціальних заходів, які нами узагальнено та доповнено (таблиця 2).

Таблиця 2

Заходи щодо забезпечення кадрової безпеки

Функції	Заходи
Розробка стратегії управління персоналом	Розробка такої стратегії персоналу, де враховуватимуться як інтереси компанії, так й інтереси її персоналу. Знаходження чесних компромісів між керівництвом та працівниками
Формування кадрової політики	Виявлення потенційних можливостей та негативних загроз у сфері управління людьми та визначення напрямків роботи з персоналом
Підбір та відбір персоналу	Система підбору та відбору персоналу, що постійно оновлюється, включає заходи з виявлення у співробітників професійно важливих якостей, що відповідають вимогам посади
Адаптація персоналу	Забезпечення швидкого включення нових співробітників у робочий процес за допомогою високої згуртованості колективу, спеціально навчених людей, які допомагають «влитися» в колектив, знайомлять із діяльністю організації
Мотивація персоналу, оплата праці	Розробка ефективної оплати праці та мотиваційних схем, спрямованих на впровадження зростання продуктивності, якість виконаної роботи та професіоналізму співробітників
Організація навчання в компанії	Створення навчальних центрів для навчання та підвищення кваліфікації персоналу
Розвиток персоналу	Впровадження різних способів та методів для розвитку та саморозвитку, кар'єрного зростання
Оцінка, атестація персоналу	Аналіз ефективності ключових показників співробітника з метою отримання інформації про результати роботи і перевірки рівня кваліфікації та потенціалу
Розвиток та підтримка корпоративної культури компанії	Організація корпоративних заходів, дотримання єдиної ідеології та традиції компанії для підтримки єдності духу колективу
Моніторинг	Відстеження змін у законодавстві, виявлення каналів надходження неформальної (кулуарної) інформації, моніторинг ринку праці, проведення тестування «на лояльність» кандидатів та працівників підприємства спеціальним інструментарієм, оцінкою співробітників та відстеженням динаміки змін
Контроль	Перевірка виконання співробітниками та суміжними підрозділами всіх вищезазначених процедур. Забезпечення постійного поточного та підсумкового контролю
Діловодство	Збереження конфіденційності та комерційної таємниці

Найбільш небезпечними для кадрової безпеки є такі випадки.

- заміщення вакантних робочих місць працівниками, які прийшли з інших організацій;
- ігнорування особистісних якостей претендента, тобто при відборі персоналу використовувати методики, які підтверджують не лише професійні якості, а й інші;
- роботодавець не повинен проводити скорочення персоналу з особистих інтересів;
- централізувати заохочення стосунків жорсткої конкуренції між співробітниками;
- використовувати постійні посадові оклади, які не мають залежати від поточних результатів праці співробітника.

Висновки. Спираючись на авторське визначення та розуміння кадрової безпеки, слід підкреслити, що її рівень та стан – це результат не лише внутрішньої, а й зовнішньої (державної) системної роботи. Для внутрішнього режиму забезпечення кадрової безпеки на підприємстві слід налагодити ефективну діяльність кадрової служби з прийому персоналу та руху кадрів згідно з запропонованим в статті алгоритмом. Важливо усвідомлювати, що новоприйнятий співробітник для підприємства – це потенційний ризик. При цьому, не можна бачити в персоналі лише ризики та загрози. Слід виявляти лояльність та повагу до працівників, мотивувати їх, одночасно поєднуючи такі дії з контролем.

Незважаючи на різні думки щодо плинності кадрів, вважаємо, що її слід мінімізувати, роблячи кроки як на мікро-, так і на макрорівні. Такий підхід допоможе створити умови для мінімізації ризиків та фінансових витрат, а також сприятиме зниженню рівня безробіття на ринку праці. Регулюючи кадрову безпеку, важливо враховувати не лише внутрішні, а й зовнішні ризики, які включають: справедливу конкуренцію у сфері мотивації, найму персоналу, інфляцію, національні пріоритети на ринку праці та ін.

Таким чином, кадрова безпека, будучи елементом економічної безпеки підприємства, орієнтована на роботу з персоналом, на вдосконалення методів та процедур прийому та відбору персоналу, адаптації нових співробітників, розробку критеріїв їх оцінки, мотивації, покращення умов праці, на встановлення етичних та трудових відносин, підвищення оперативності управління кадровими процесами. Головним результатом зазначених авторами заходів є поліпшення економічних та виробничо-господарських показників роботи підприємства.

Література:

1. Сосновська О. О. Методичний підхід до оцінки рівня економічної безпеки підприємств зв'язку. *Облік і фінанси*. № 1(83). 2019. С. 168-176.

2. Калініченко Л. Л., Шуміло О. С., Кулімякін Я. Ю. Кадрова складова економічної безпеки підприємства роздрібною торгівлі. *Проблеми економіки*. 2020. № 1(43). С. 138-143.
3. Никифоренко В. Г. Інтелектуальний капітал як основа економічної безпеки підприємства. *Науковий вісник ОНЕУ*. 2013. № 26(205). С. 139-148.
4. Яременко О. Ф. Кадрова безпека підприємства: концептуальні основи забезпечення. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2016. № 2. Том 1. С. 29-32.
5. Ткаченко В. І. Оцінювання кадрової безпеки в системі менеджменту сучасних підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2022. № 4. С. 28-36.
6. Коптева Г. М. Кадрова безпека підприємства: сутність, складові та забезпечення. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія : Економічні науки. Харків: НТУ «ХПІ», 2020. № 2. С. 119-124.
7. Markina I., Ovcharuk O., Tkachenko V. Management of personnel security of the enterprise: essence and mechanism of security. *Modern Science – Moderní věda*. 2021. № 1. P. 50-57.

References:

1. Sosnovska, O. O. (2019). Metodichniy pidkhid do otsinky rivnia ekonomichnoi bezpeky pidpriemstv zviazku [A methodical approach to assessing the level of economic security of communication enterprises]. *Oblik i finansy*, 1 (83), 168-176 [in Ukrainian].
2. Kalinichenko, L., Shumilo, O, and Kulimakin, Y. (2020). Kadrova skladova ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva rozdrubnoi torhivli [Personnel component of the economic security of the retail trade enterprise]. *Problemy ekonomiky*, 1, 138-143 [in Ukrainian].
3. Nykyforenko, V. H. (2013). Intelktualnyi kapital yak osnova ekonomichnoi bezpeky pidpriemstva. [Intellectual capital as the basis of economic security of the enterprise]. *Naukovyi visnyk ONEU*, 26(205), 139-148 [in Ukrainian].
4. Yaremenko, O. F. (2016). Kadrova bezpeka pidpriemstva: kontseptualni osnovy zabezpechennia [Personnel security of the enterprise: conceptual foundations of provision]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, 2, 1, 29-32 [in Ukrainian].
5. Tkachenko, V. I. (2022). Otsiniuvannia kadrovoi bezpeky v systemi menedzhmentu suchasnykh pidpriemstv [Assessment of personnel security in the management system of modern enterprises]. *Formuvannia rynkovykh vidnosyn v Ukraini*, 4, 28-36 [in Ukrainian].
6. Koptieva, H. M. (2020). Kadrova bezpeka pidpriemstva: sutnist, skladovi ta zabezpechennia [Personnel security of the enterprise: essence, components and provision]. *Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho universytetu «KhPI»*. Serii : Ekonomichni nauky. 2, 119-124 [in Ukrainian].
7. Markina, I., Ovcharuk, O., Tkachenko, V. (2021). Management of personnel security of the enterprise: essence and mechanism of security. *Modern Science – Moderní věda*, 1, 50-57 [in Czech Republic].